

Praktični vodnik

Zakonodaja

ki se uporablja za delavce

v Evropski uniji (EU),
Evropskem gospodarskem prostoru (EGP)
in Svici



Socialna Evropa





Kazalo

UVOD	5
Zakaj potrebujemo ta vodnik?	5
Hiter pregled pravil	5
DEL I: NAPOTITEV DELAVCEV	6
1. Kateri sistem socialne varnosti se uporablja za delavce, ki so začasno napoteni v drugo državo članico?	6
2. Kako je napotitev delavcev opredeljena v posebni zakonodaji Skupnosti?	6
3. Katera merila se uporabljajo za določitev, ali delodajalec običajno opravlja svojo dejavnost v državi, iz katere je delavec napoten?	7
4. Kdaj lahko govorimo o neposrednem odnosu med podjetjem, ki delavca napoti, in napotenim delavcem?	8
5. Kaj pa delavci, ki so bili v eni državi članici zaposleni za napotitev v drugo?	9
6. Kaj pa, če je delavec napoten na delo v več podjetij?	10
7. Ali obstajajo okoliščine, v katerih je popolnoma nemogoče uporabiti določbe o napotitvi?	10
8. Kaj pa samozaposlene osebe, ki začasno delajo v drugi državi članici?	11
9. Katera merila se uporabljajo za določitev, ali je oseba običajno samozaposlena v državi, iz katere je delavec napoten?	11
10. Kaj je „podobna“ dejavnost?	12
11. Katere postopke je treba opraviti v primeru napotitve?	13
12. Dogovori o izjemah pri zakonodaji, s katero se urejajo napotitve	13
13. Kdaj po koncu napotitve lahko oseba zaprosi za drugo napotitev?	14
14. Kakšno je stališče v zvezi z napotitvami, ki so že bile odobrene in začete v skladu z Uredbo št. 1408/71? Ali se trajanje teh napotitev šteje v 24-mesečno obdobje, ki ga dovoljuje Uredba št. 883/2004?	14
15. Začasna prekinitvev ali prekinitvev obdobja napotitve	15
16. Priglasitev sprememb, ki se pojavijo med obdobjem napotitve	15
17. Zagotavljanje informacij in spremljanje skladnosti	16



DEL II: OPRAVLJANJE DEJAVNOSTI V DVEH ALI VEČ DRŽAVAH ČLANICAH 17

1. Kateri sistem socialne varnosti se uporablja za osebe, ki običajno delajo v dveh ali več državah članicah? 17
2. Kdaj se lahko šteje, da oseba običajno opravlja dejavnost v dveh ali več državah članicah? 19
3. *Kako je opredeljen znaten del dejavnosti?* 20
4. Znatni del dejavnosti in delavci v mednarodnem prometu 21
5. V kakšnem obdobju je treba oceniti znatni del dejavnosti? 23
6. Kaj je treba storiti, če se spremenijo razporedi dela ali delovni vzorci? 23
7. Določitev registriranega sedeža ali poslovne enote 24
8. Katere postopke mora upoštevati oseba, ki dela v dveh ali več državah članicah? 25
9. Kaj pa samozaposlene osebe, ki so običajno samozaposlene v dveh ali več državah članicah? 26
10. Kdaj se oseba lahko šteje, da običajno opravlja dejavnost kot samozaposlena oseba v dveh ali več državah članicah? 26
11. Kako je opredeljen znaten del samozaposlitvene dejavnosti? 27
12. Katere postopke je treba upoštevati pri samozaposleni osebi, ki dela v dveh ali več državah članicah? 27
13. Katera merila se uporabijo pri določitvi kraja središča interesa dejavnosti? 27
14. Kakšen je položaj osebe, ki je zaposlena in samozaposlena v različnih državah članicah? 28
15. Ali obstajajo posebni dogovori za osebo, ki dela v več kot eni državi članici in je bila zakonodaja, ki se zanjo uporablja, že določena v skladu z Uredbo 1408/71? 28
16. Kdaj se bo začela uporabljati zakonodaja, ki se uporablja, za osebo, za katero se uporabljajo prehodne ureditve in ki zaprosi za ponovno oceno na podlagi Uredbe 883/2004? 30



Uvod

Zakaj potrebujemo ta vodnik?

Člen 76 Uredbe št. 883/2004 zahteva od držav članic¹, da se med seboj sporazumevajo ter spodbujajo izmenjavo izkušenj in najboljših upravnih praks za lažjo enotno uporabo prava Skupnosti. To načelo temelji na načelu učinkovite izmenjave informacij med ustanovami ter obveznosti državljanov in delodajalcev, da pravočasno zagotovijo točne informacije.

Namen tega vodnika je na različnih praktičnih in upravnih ravneh, ki so vključene v izvajanje posebnih določb Skupnosti, zagotoviti veljaven delovni instrument, ki bo ustanovam, delodajalcem in državljanom pomagal ugotoviti, zakonodaja katere države članice se v danih okoliščinah uporablja.

Hiter pregled pravil

Vodilno načelo je, da za osebe, za katere se uredbi uporabljata, velja le zakonodaja ene same države članice². Za zaposlene in samozaposlene osebe se navadno uporablja zakonodaja države članice, v kateri se opravlja dejavnost. To načelo se imenuje načelo *lex loci laboris*. Tudi za osebe, ki prejemajo določene kratkoročne denarne dajatve na podlagi svoje zaposlitve ali samozaposlitve, se uporablja zakonodaja države članice, v kateri se opravlja dejavnost. Za vse druge osebe se uporablja zakonodaja države članice stalnega prebivališča.

Kljub temu pa je v nekaterih zelo posebnih okoliščinah upravičena tudi uporaba drugih meril in ne kraja zaposlitve. Take okoliščine vključujejo primere, v katerih so delavci začasno napoteni na delo v drugo državo članico, primere, ko oseba dela v dveh ali več državah članicah, in nekatere kategorije delavcev, kot so javni uslužbenci.

Pravila za določanje države članice, katere zakonodaja se uporablja, so določena v členih od 11 do 16 Uredbe št. 883/2004³, z njimi povezane izvedbene določbe pa so določene v členih od 14 do 21 Uredbe št. 987/2009⁴ (v nadaljnjem besedilu: uredbi). Ta pravila razlaga tudi Upravna komisija za koordinacijo sistemov socialne varnosti (v nadaljnjem besedilu: Upravna komisija) v Sklepu št. A2.

Ta vodnik je razdeljen na dva dela:

- v delu I je obravnavana napotitev delavcev;
- v delu II je obravnavano opravljanje dela v dveh ali več državah članicah.

¹ V nadaljnjem besedilu se bo izraz „država članica“ uporabljal tudi za države članice Efte, takoj ko bo Uredba št. 883/2004 začela veljati zanje.

² Člen 11(1) Uredbe št. 883/2004.

³ Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti, UL L 166, 30.4.2004, popravek UL L 200, 7.6.2004, kakor je bila spremenjena z Uredbo (ES) št. 988/2009, UL L 284, 30.10.2009.

⁴ Uredba (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004, UL L 284, 30.10.2009.



Del I: Napotitev delavcev

1. Kateri sistem socialne varnosti se uporablja za delavce, ki so začasno napoteni v drugo državo članico?

Delodajalec v eni državi članici (državi, iz katere je delavec napoten) bo delavca včasih želel napotiti na delo v drugo državo članico (državo zaposlitve)⁵. Takšne zaposlene imenujemo *napoteni delavci*.

V skladu s pravili Skupnosti je treba za delavce, ki se gibljejo znotraj Evropske unije, uporabljati zakonodajo o socialni varnosti ene same države članice.⁶ V skladu z uredbama je sistem socialne varnosti, ki se uporablja za vse, ki se zaradi dela preselijo iz ene države članice v drugo, običajno sistem, ki ga določa zakonodaja države članice, v kateri se je delavec na novo zaposlil.

Da bi čim bolj spodbudili svobodo gibanja delavcev in storitev ter da bi se izognili nepotrebni in dragim upravnim in drugim zapletom, ki ne bi bili v interesu delavcev, podjetij in upravnih organov, veljavne določbe Skupnosti dovoljujejo nekatere izjeme od tega splošnega načela.

Glavna izjema je zahteva, da delavec ostane povezan s sistemom socialne varnosti države članice, v kateri podjetje, ki ga zaposluje, običajno posluje (države, iz katere je napoten), kadar koli to podjetje zadevnega delavca napoti v drugo državo članico (državo zaposlitve) za obdobje, ki je že na začetku omejeno (za največ 24 mesecev), in če še naprej veljajo nekateri pogoji, ki so podrobneje obravnavani v nadaljevanju.

Te okoliščine, ki so podlaga za izzetje plačevanja prispevkov za zavarovanje v državi zaposlitve, bolj znane kot **napotitev delavcev**, ureja člen 12 Uredbe št. 883/2004.

Pravila, ki se uporabljajo za zaposlene in samozaposlene osebe, so opisana v nadaljevanju.

2. Kako je napotitev delavcev opredeljena v posebni zakonodaji Skupnosti?

V skladu s prej navedenimi določbami Uredbe se za osebo, ki dela kot zaposlena oseba na ozemlju države članice za delodajalca, **ki svoje dejavnosti običajno opravlja v tej državi**, in ki jo ta delodajalec napoti v drugo državo članico, da bi tam opravljala delo **za tega delodajalca**, še naprej uporablja zakonodaja države, iz katere je delavec napoten, če:

- **predvideno trajanje tega dela ne presega 24 mesecev**
in
- **oseba ni napotena, da bi zamenjala drugo napoteno osebo.**

Namen predpisov o napotitvi je pomagati delodajalcem (in delavcem), ki potrebujejo ljudi za začasno delo v drugi državi. Tako jih ni mogoče uporabiti za zaposlovanje v podjetjih ali za pogodbe za daljši čas, tako da bi bili različni delavci vedno znova napoteni na iste položaje ali za iste namene.

V skladu s tem je pri tem pravilu poleg začasne narave napotitve in dejstva, da ni namenjena zamenjavi drugega delavca, treba paziti na več pomembnih točk.

⁵ „Država zaposlitve“ je država, v katero oseba odide opravljati dejavnost kot zaposlena (ali samozaposlena) oseba, kot je določena v členu 1(a) in 1(b) osnovne uredbe.

⁶ Člen 11(1) Uredbe št. 883/2004.



Prvič, delodajalec mora **običajno opravljati svojo dejavnost** v državi, iz katere je delavec napoten. Poleg tega pravilo, da delavec opravlja dejavnost v imenu delodajalca, pomeni, da mora skozi celotno obdobje napotitve obstajati **neposreden odnos** med napotenim delavcem in delodajalcem, ki ga je napotil.

3. Katera merila se uporabljajo za določitev, ali delodajalec običajno opravlja svojo dejavnost v državi, iz katere je delavec napoten?

Izraz „ki tam običajno opravlja dejavnosti“, pomeni, da podjetje običajno opravi **znaten del dejavnosti** na ozemlju države članice, v kateri ima sedež. Če so dejavnosti podjetja omejene na notranje upravljanje, tega podjetja ni mogoče šteti za podjetje, ki običajno opravlja dejavnosti v tej državi članici. Pri ugotavljanju, ali podjetje opravi znaten del dejavnosti, je treba upoštevati vsa merila, ki označujejo dejavnosti zadevnega podjetja. Merila morajo biti prilagojena posebnim značilnostim vsakega podjetja in pravi naravi dejavnosti, ki se izvajajo.

Obstoj znatnega dela dejavnosti v državi, iz katere je delavec napoten, je mogoče preveriti z vrsto objektivnih dejavnikov, med katerimi so še posebno pomembni naslednji: **zavedati se je treba, da ta seznam ni izčrpen, saj je treba merila prilagoditi vsakemu primeru posebej in upoštevati naravo dejavnosti, ki jih podjetje izvaja v državi, v kateri ima sedež. Morda je treba upoštevati tudi druga merila, ki so prilagojena posebnim značilnostim podjetja in dejanski naravi dejavnosti podjetja v državi, v kateri ima to podjetje sedež.**

- kraj, v katerem ima podjetje, ki je delavca napotilo, registriran sedež in upravo;
- število osebja v upravi podjetja, ki je delavca napotilo, v državi, iz katere je ta napoten, in v državi zaposlitve – če je v državi, iz katere je napoten, zaposleno samo osebje v upravi, se za podjetje samodejno ne uporabijo določbe v zvezi z napotitvijo;
- kraj, v katerem je bil napoteni delavec prvotno zaposlen;
- kraj, v katerem se sklene večina pogodb s strankami;
- zakonodaja, ki se uporablja za pogodbe, ki jih s strankami in delavci podpisuje podjetje, ki je delavca napotilo;
- število izvedenih pogodb v državi, iz katere je delavec napoten, in državi zaposlitve;
- promet, ki ga doseže podjetje, ki je delavca napotilo, v državi, iz katere je delavec napoten, in državi zaposlitve med ustreznim značilnim obdobjem (npr. 25-odstotni delež skupnega prometa v državi, iz katere je delavec napoten, bi lahko bil zadosten kazalnik, kadar je promet nižji od 25 %, pa bi bil morda potreben natančnejši pregled)⁷;
- kako dolgo podjetje že posluje v državi članici, iz katere je delavec napoten.

Ustanove morajo pri ocenjevanju znatnega dela dejavnosti v državi, iz katere je delavec napoten, preveriti tudi, ali je delodajalec, ki zahteva napotitev, dejanski delodajalec zadevnih delavcev. To bi bilo posebno pomembno takrat, kadar ima delodajalec zaposleno osebje in začasno osebje iz agencij za zaposlovanje.

Primer:

Podjetje A iz države članice X dobi naročilo za pleskanje v državi članici Y. Delo naj bi po pričakovanju trajalo dva meseca. Podjetje A poleg sedmih redno zaposlenih delavcev potrebuje še tri začasne delavce iz agencije za posredovanje delavcev B,

⁷ Promet je načelno možno oceniti na podlagi objavljenih računovodskih izkazov podjetja za obdobje predhodnih 12 mesecev. Vendar bi bil v primeru novoustanovljenega podjetja primernejši promet od začetka poslovanja (ali celo za krajše obdobje, če bi to dalo bolj realistično sliko poslovanja).



in potem bodo vsi napoteni v državo članico Y; ti začasni delavci so že delali v podjetju A. Podjetje A od agencije za posredovanje delavcev B zahteva, naj te tri začasne delavce napoti v državo članico Y skupaj z njegovimi sedmimi delavci.

Če so vsi drugi pogoji za napotitev izpolnjeni, bo za začasne delavce iz agencije še naprej veljala zakonodaja države članice X – enako kot za stalne zaposlene. Agencija za posredovanje začasnih delavcev B je seveda delodajalec začasnih delavcev.

4. Kdaj lahko govorimo o neposrednem odnosu med podjetjem, ki delavca napoti, in napotenim delavcem?

Iz razlage določb ter sodne in dejanske prakse Skupnosti izhajajo številna načela, kadar med podjetjem, ki delavca napoti, in napotenim delavcem obstaja **neposredni odnos**. Med njimi so:

- odgovornost za zaposlovanje;
- očitno mora biti, da je pogodba veljala skozi celotno obdobje napotitve in da še vedno velja za vse stranke, ki so jo sklenile, in da izhaja iz razgovorov, ki so privedli do zaposlitve;
- pravica do prekinitve pogodbe o zaposlitvi (odpustitev) mora ostati izključno pri podjetju, ki delavca napoti;
- podjetje, ki delavca napoti, mora obdržati pravico, da določi „naravo“ dela, ki ga opravlja napoteni delavec, in sicer ne glede na podrobnosti o vrsti dela, ki ga je treba opraviti, in načinu, kako ga je treba opraviti, temveč bolj na splošno, tako da določi končni produkt tega dela ali osnovne storitve, ki jo je treba opraviti;
- obveznost izplačevanja osebnih dohodkov delavcem ostane podjetju, ki je sklenilo pogodbo o zaposlitvi. To nikakor ne vpliva na morebitne dogovore med delodajalcem v državi, iz katere je delavec napoten, in podjetjem v državi zaposlitve o načinu dejanskega izplačevanja dohodka delavcem;
- pravico do izrekanja disciplinskih ukrepov delavcem obdrži podjetje, ki napoti delavca.

Nekaj primerov:

- a) Podjetje A s sedežem v državi članici A začasno napoti delavca v tujino na delo v podjetju B, ki ima sedež v državi članici B. Delavec ima še naprej sklenjeno pogodbo s podjetjem A, in edino na podlagi te pogodbe je upravičen do izplačila osebnega dohodka.

Rešitev: podjetje A je delodajalec napotenega delavca, saj je za izplačilo osebnega dohodka odgovorno samo podjetje A. To drži tudi, če podjetje B podjetju A izplača del osebnega dohodka ali ga izplača v celoti in ga odšteje od davčne osnove v državi članici B kot odhodek iz poslovanja.

- b) Podjetje A s sedežem v državi članici A začasno napoti delavca v tujino na delo v podjetju B, ki ima sedež v državi članici B. Delavec ima še naprej sklenjeno pogodbo s podjetjem A. Za izplačilo njegovega osebnega dohodka je odgovorno podjetje A. Vendar delavec sklene dodatno delovno pogodbo s podjetjem in osebni dohodek prejema tudi od podjetja B.

Rešitev a): delavec ima med trajanjem svoje zaposlitve v državi članici B dva delodajalca. Kadar dela izključno v državi članici B, zanj velja zakonodaja države članice B v skladu s členom 11(3)(a) Uredbe št. 883/2004. To pomeni,



da se osebni dohodek, ki ga plača podjetje A, upošteva pri določanju prispevkov za socialno varnost, ki jih je treba plačati v državi članici B.

Rešitev b): če delavec občasno dela tudi v državi članici A, je treba za ugotovitev, ali se uporablja zakonodaja države članice A ali države članice B, uporabiti določbe člena 13(1) Uredbe št. 883/2004.

- c) Podjetje A s sedežem v državi članici A začasno napoti delavca v tujino na delo v podjetju B, ki ima sedež v državi članici B. Pogodba o zaposlitvi s podjetjem A se začasno prekine za čas, ko delavec dela v državi članici B. Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi s podjetjem B za čas svojega dela v državi članici B in od tega podjetja zahteva izplačilo osebnega dohodka. Rešitev: to ni primer napotitve, saj začasno prekinjeno delovno razmerje ni dovolj povezano z delovno zakonodajo, da bi bila zagotovljena nadaljnja uporaba zakonodaje države, iz katere je delavec napoten. V skladu s členom 11(3)(a) Uredbe št. 883/2004 se za delavca uporablja zakonodaja države članice B.

Če se zakonodaja o socialni varnosti države članice B uporablja načelno, se je v obeh primerih (v primerih 2 in 3) mogoče v skladu s členom 16 Uredbe (ES) št. 883/2004 sporazumno dogovoriti o izjemi, pri čemer se upošteva dejstvo, da je zaposlitev v državi članici B začasna, če je taka izjema v interesu delavca in je bila za to podana vloga. Za tak dogovor je potrebno soglasje obeh vključenih držav članic.

5. Kaj pa delavci, ki so bili v eni državi članici zaposleni za napotitev v drugo?

Pravila za napotitev delavcev lahko vključujejo tudi osebe, zaposlene za napotitev v drugo državo članico. Vendar uredbi zahtevata, da je oseba, ki se napoti v drugo državo članico, neposredno pred začetkom zaposlitve vključena v sistem socialne varnosti v državi članici, v kateri ima njen delodajalec sedež.⁸ Ta zahteva se šteje za izpolnjeno, če to obdobje traja vsaj **en mesec**, krajša obdobja pa je treba obravnavati za vsak primer posebej, pri tem pa upoštevati vse vključene dejavnike.⁹ Ta zahteva je izpolnjena z zaposlitvijo pri katerem koli delodajalcu v državi, iz katere je delavec napoten. Ne zahteva se, da bi oseba v tem obdobju delala za delodajalca, ki ga želi napotiti. Ta pogoj izpolnjujejo tudi študenti, ali upokojniki, ali vsak, ki je zavarovan kot občan in je vključen v sistem socialne varnosti države, iz katere je delavec napoten.

Vsi običajni pogoji, ki se uporabljajo za napotitev delavcev na splošno, veljajo tudi za take delavce.

Naj navedemo nekaj primerov, kaj pomeni izraz vključenost v sistem socialne varnosti „neposredno pred začetkom zaposlitve“ v določenih primerih:

- delodajalec A, ki ima sedež v državi članici A, 1. junija delavce, med drugim X, Y in Z, za deset mesecev napoti v državo članico B na delo za delodajalca A;
- delavec X se je zaposlil pri delodajalcu A 1. junija. Neposredno pred začetkom zaposlitve je živel v državi članici A in je zanj veljala zakonodaja države članice A, ker je študiral na univerzi;

⁸ Člen 14(1) Uredbe (ES) št. 987/2009.

⁹ Sklep Upravne komisije A2.



- c) delavec Y se je pri delodajalcu A prav tako zaposlil 1. junija. V državi članici A je začel živeti neposredno pred začetkom zaposlitve; bil je obmejni delavec in je zanj veljala zakonodaja države članice C;
- d) delavec Z, ki se je pri delodajalcu A prav tako zaposlil 1. junija, je delal v državi članici A od 1. maja. Zaradi zaposlitve je zanj veljala zakonodaja države članice A. Vendar pa se je za delavca Z neposredno pred 1. majem uporabljala zakonodaja države članice B, ker je bil deset let v zaposlitvenem razmerju.

Rešitev: ena od zahtev za nadaljnjo uporabo zakonodajo države, iz katere je delavec napoten, je, da se je za delavca neposredno pred njegovo napotitvijo uporabljala zakonodaja o socialni varnosti države, iz katere je napoten. Kljub temu pa se ne zahteva, da bi bil neposredno pred napotitvijo zaposlen v podjetju, ki ga napoti. Za delavca X in Z je veljala zakonodaja države članice A neposredno pred 1. junijem in tako izpolnjujeta zahtevo za nadaljnjo uporabo zakonodaje države, iz katere sta napotena. Za delavca Y pa se je v nasprotju s tem neposredno pred 1. junijem uporabljala zakonodaja države članice C. Ker neposredno pred njegovo napotitvijo zanj ni veljala zakonodaja države, iz katere je napoten, se zanj načelno uporablja zakonodaja države članice B, v kateri dejansko dela.

6. Kaj pa, če je delavec napoten na delo v več podjetjih?

Dejstvo, da napotena oseba ob različnih časih ali v istem obdobju dela v več podjetjih v isti državi članici napotitve, ne izključuje uporabe določb, s katerimi se ureja napotitev. Bistven in odločilen element v tem primeru je, da je treba delo še naprej opravljati v imenu podjetja, ki je delavca napotilo. Posledično je vsakič treba preveriti, ali obstaja neposreden odnos med napotenim delavcem in podjetjem, ki ga je napotilo, in ali ta odnos še vedno traja.

Napotitvi v različni državi članici, ki si nemudoma sledita, vedno pomenita novo napotitev v smislu člena 12(1). Določbe o napotitvi se ne uporabljajo v primerih, kadar je oseba običajno sočasno zaposlena v različnih državah članicah. Taki primeri bi spadali v obravnavo v skladu s členom 13 osnovne uredbe.

7. Ali obstajajo okoliščine, v katerih je popolnoma nemogoče uporabiti določbe o napotitvi?

Obstaja več okoliščin, v katerih pravila Skupnosti vnaprej izključujejo uporabo določb o napotitvi.

To še zlasti drži, kadar:

- podjetje, v katero je bil delavec napoten, delavca da na voljo drugemu podjetju v državi članici, v kateri ima sedež;
- podjetje, v katero je delavec napoten, delavca da na voljo drugemu podjetju, ki ima sedež v drugi državi članici;
- je delavec zaposlen v državi članici z namenom, da ga podjetje, ki ima sedež v drugi državi članici, pošlje v podjetje v tretji državi članici, pri tem pa ni izpolnjena zahteva o predhodni vključenosti v sistem socialne varnosti države, iz katere je delavec napoten;



- delavca v prvi državi članici zaposli podjetje, ki ima sedež v drugi državi članici, da bi delal v prvi državi članici;
- delavec je napoten, da bi nadomestil drugo napoteno osebo;
- delavec je sklenil pogodbo o zaposlitvi s podjetjem, v katero je bil napoten.

V takih primerih so razlogi, ki so vzrok za strogo izključitev iz uporabe napotitve, jasni: zapletenost odnosov, ki izhajajo iz nekaterih od teh okoliščin, ter dejstvo, da ni **neposrednega odnosa** med delavcem in podjetjem, ki ga je napotilo, je v močnem nasprotju s ciljem izogibanja upravnim zapletom in drobljenju obstoječe zgodovine socialnega zavarovanja, kar je razlog za sprejetje določb, s katerimi se ureja napotitev. Treba je tudi preprečiti neustrezno uporabo določb o napotitvi.

V izjemnih primerih bi bilo mogoče nadomestiti osebo, ki je bila že napotena, če obdobje, ki je bilo odobreno za napotitev, še ni bilo preseženo. Tak primer bi bila na primer bolezen; delavec je bil napoten za 20 mesecev, a je po 10 mesecih resno zbolel in ga je bilo treba zamenjati. V takem primeru bi bilo razumno dovoliti, da se za preostalih 10 mesecev dogovorjenega obdobja napoti druga oseba.

8. Kaj pa samozaposlene osebe, ki začasno delajo v drugi državi članici?

Oseba, ki je običajno samozaposlena v eni državi članici (državi, iz katere je delavec napoten), bo včasih želela začasno delati v drugi državi članici (državi zaposlitve).

Enako kot pri napotjenih delavcih bi povzročilo upravne težave in zmedo, če bi se za samozaposleno osebo, ki začasno dela v drugi državi članici, začela uporabljati zakonodaja države zaposlitve. Poleg tega bi lahko samozaposlena oseba izgubila nekatere ugodnosti.

Uredbi zato določata posebno pravilo za samozaposlene osebe, ki začasno delajo v drugi državi članici, ki je podobno – ne pa enako – pravilu za napotene zaposlene.

To pravilo določa, da se za osebo, ki je **običajno samozaposlena v državi, iz katere je delavec napoten**, in ki opravlja **podobno** dejavnost v državi članici zaposlitve, še naprej uporablja zakonodaja države članice, iz katere je delavec napoten, če pričakovano trajanje tega dela ne presega 24 mesecev.¹⁰

9. Katera merila se uporabljajo za določitev, ali je oseba običajno samozaposlena v državi, iz katere je delavec napoten?

Uredbi določata, da izraz oseba, „ki običajno opravlja dejavnost kot samozaposlena oseba“, pomeni osebo, ki redno opravlja znaten del dejavnosti na ozemlju države članice, v kateri ima sedež. To še posebno velja za osebe, ki:

- so svojo dejavnost kot samozaposlene osebe opravljale dlje časa pred dnevom, ko so se preselile v drugo državo članico, in
- izpolnjujejo morebitne zahteve v zvezi s svojo dejavnostjo v državi članici, v kateri imajo sedež in v kateri ohranijo sredstva, ki jim bodo omogočila opravljanje dejavnosti po vrnitvi.

Pri ugotavljanju, ali je oseba običajno samozaposlena v državi, iz katere je delavec napoten, je pomembno proučiti zgornja merila. Med takšno proučitvijo se lahko ocenjuje, ali oseba:

¹⁰ Člen 12(2) Uredbe št. 883/2004.



- ima pisarno v državi, iz katere je napotena;
- plačuje davke v državi, iz katere je napotena;
- ima davčno številko v državi, iz katere je napotena;
- je registrirana pri gospodarski zbornici ali strokovnih organih v državi, iz katere je napotena;
- ima poklicno izkaznico v državi, iz katere je napotena.

Uredbi zahtevata, da mora samozaposlena oseba, ki želi izkoristiti možnost napotitve, „svojo dejavnost opravljati že nekaj časa“ pred dnevom napotitve. V zvezi s tem je mogoče dvomesečno obdobje šteti za obdobje, ki izpolnjuje to zahtevo, krajša obdobja pa je treba obravnavati za vsak primer posebej.¹¹

10. Kaj je „podobna“ dejavnost?

Kadar se ugotavlja, ali oseba odhaja v drugo državo članico, da bi opravljala „podobno“ dejavnost, kot jo je opravljala v državi, iz katere je napotena, je treba upoštevati dejansko naravo dejavnosti. Ni pomembno, kako je ta vrsta dejavnosti opredeljena v državi zaposlitve, tj. ali je opredeljena kot zaposlitev ali samozaposlitev.

Da bi ugotovili, ali je delo „podobno“, je treba delo, ki ga oseba namerava opravljati, določiti vnaprej, pred odhodom iz države, iz katere je delavec napoten. Samozaposlena oseba bi morala biti sposobna to dokazati, na primer s predložitvijo pogodbe v zvezi z delom.

Na splošno bi se samozaposlitvena dejavnost v istem sektorju štela za opravljanje podobne dejavnosti. Vendar je treba priznati, da se lahko celo znotraj istih sektorjev delo zelo razlikuje in da morda ne bo vedno mogoče uporabiti tega splošnega pravila.

Primeri:

- a) Oseba A je oseba, ki običajno dela kot samozaposleni mizar v državi X, seli pa se v državo Y, kjer bo delala kot samozaposleni mesar. To se ne bi štelo za opravljanje „podobne dejavnosti“, saj dejavnost v državi Y ni podobna delu te osebe v državi X.
- b) Oseba B je lastnica gradbenega podjetja v državi X in sprejema naročila za namestitve vodovodnih in električnih napeljav. Oseba B je podpisala pogodbo v državi Y za dela, ki vključujejo namestitev električne napeljave in popravilo temeljev.
- c) Oseba B lahko izkoristi določbe člena 12(2), ker se namerava preseliti v državo Y zaradi opravljanja podobne dejavnosti, torej dejavnosti znotraj istega sektorja (gradbeništva).
- d) Oseba C kot samozaposlena oseba v državi X opravlja dejavnost, ki vključujejo zagotavljanje prevoznih storitev. Oseba C se preseli v državo Y, da bi izpolnila pogodbo za namestitev električne napeljave in popravilo temeljev. Ker se dejavnost, ki jo želi opravljati v državi Y, razlikuje od dejavnosti, ki jo opravlja v državi X (različni sektorji: X – prevozi, Y – gradbeništvo), oseba C ne more izkoristiti določb člena 12(2) osnovne uredbe.

¹¹ Sklep Upravne komisije A2.



- e) Oseba D je samozaposleni odvetnik, ki se je v državi X specializiral za kazensko pravo. V državi Y se dogovori za večjo nalogo, ko velikemu podjetju svetuje o upravljanju podjetja. Čeprav je področje, na katerem dela, različno, še vedno deluje na pravnem področju, zato lahko izkoristi določbe o napotitvi.

11. Katere postopke je treba opraviti v primeru napotitve?

Podjetje, ki napoti delavca v drugo državo članico, v primeru samozaposlene osebe pa ta oseba sama, se mora obrniti na pristojni organ v državi, iz katere je delavec napoten; če je le mogoče, je to treba storiti pred napotitvijo.

Pristojni organ v državi, iz katere je delavec napoten, organu v državi zaposlitve nemudoma predloži dostopne informacije o zakonodaji, ki se uporablja v tem primeru. Pristojni organ v državi, iz katere je delavec napoten, mora zadevno osebo in njegovega delodajalca, če gre za zaposleno osebo, obvestiti tudi o pogojih, pod katerimi se zanjo še vedno lahko uporablja zakonodaja te države, in možnosti, da se bodo med obdobjem napotitve opravljala preverjanja, da se zagotovi izpolnitev teh pogojev.

Pristojni organ zaposlenemu ali samozaposleni osebi, ki je napotena v drugo državo članico, ali njenemu delodajalcu predloži izjavo A1 (prej potrdilo E 101). Ta izjava potrjuje, da se za delavca do določenega datuma uporablja posebno pravilo za napotene delavce. Kadar je to potrebno, mora biti navedeno tudi, pod katerimi pogoji se za delavca uporabljajo posebna pravila za napotene delavce.

12. Dogovori o izjemah pri zakonodaji, s katero se urejajo napotitve

Uredbi določata, da obdobje napotitve ne sme presegati 24 mesecev.

Vendar člen 16 Uredbe št. 883/2004 pristojnim organom dveh ali več držav članic dovoljuje, da se sporazumno dogovorijo o izjemah od pravil, s katerimi se ureja veljavna zakonodaja, to pa vključuje pravkar opisana *posebna pravila*, s katerimi se ureja napotitev. Dogovori iz člena 16 zahtevajo soglasje ustanov obeh vključenih držav članic in se lahko uporabljajo samo v korist oseb ali kategorij oseb. Čeprav lahko iz dogovorov med državami članicami izhajajo upravne koristi, to ne more biti edina spodbuda za take sporazume, temveč morajo biti pri razmisleku o dogovorih glavni motiv interesi zadevne osebe ali oseb.

Na primer, če je znano, da bo predvideno trajanje napotitve delavca preseglo 24 mesecev, je treba med državo, iz katere je delavec napoten, in državo zaposlitve sprejeti dogovor iz člena 16, če naj se za delavca še naprej uporablja veljavna zakonodaja države, iz katere je napoten. Dogovori iz člena 16 se lahko uporabijo tudi za dovoljevanje napotitve za nazaj, kadar je to v interesu zadevnega delavca, npr. kadar se je uporabljala zakonodaja napačne države članice. Vendar pa se sme sprejemanje za nazaj uporabiti samo v zelo izjemnih primerih.

Kadar je mogoče predvideti (ali postane očitno po začetku obdobja napotitve), da bo dejavnost trajala več kot 24 mesecev, mora delodajalec zadevne osebe pristojnemu organu države članice, za katere zakonodajo zadevna oseba želi, da bi se uporabila zanjo, nemudoma predložiti zahtevo. Če je to mogoče, je treba tako zahtevo poslati vnaprej. Če zahteva za podaljšanje obdobja napotitve na več kot 24 mesecev ni bila predložena ali če zadevni državi po predložitvi zahteve ne sprejmeta dogovora iz člena 16 Uredbe za podaljšanje uporabe zakonodaje države, iz katere je



delavec napoten, se takoj po koncu obdobja napotitve začne uporabljati zakonodaja države članice, v kateri oseba dejansko dela.

13. Kdaj po koncu napotitve lahko oseba zaprosi za drugo napotitev?

Ko delavec konča obdobje napotitve, se lahko novo obdobje napotitve za istega delavca, isto podjetje in isto državo članico odobri šele dva meseca po preteku predhodnega obdobja napotitve. Kljub temu pa je v posebnih okoliščinah mogoče odstopanje od tega načela.¹²

Če napoteni delavec ni mogel dokončati dela zaradi nepredvidenih okoliščin, pa lahko delavec ali njegov delodajalec zahteva podaljšanje začetnega obdobja napotitve do končanja tega dela (do skupaj največ 24 mesecev), v tem času pa se ne upošteva potreben premor, ki mora trajati vsaj dva meseca. Take zahteve morajo biti predložene in utemeljene pred koncem prvotnega obdobja napotitve.

Primeri:

- a) Delavec A je iz države članice A v državo članico B napoten za 12 mesecev. Med tem obdobjem je tri mesece resneje bolan in ne more opravljati in dokončati predvidenega dela v državi članici B. Ker dela ni mogel dokončati zaradi nepredvidenih okoliščin, lahko on ali njegov delodajalec zahteva trimesečno podaljšanje začetnega obdobja napotitve, ki se začne takoj po izteku prvotnih 12 mesecev.
- b) Delavec B je iz države članice A za 24 mesecev napoten v državo članico B, kjer bo opravljal gradbena dela. Med tem obdobjem se izkaže, da zaradi težav pri projektu dela ne bo mogoče končati v 24 mesecih. Čeprav delavec B ne more dokončati dela zaradi nepredvidenih okoliščin, država članica, iz katere je delavec napoten, ne more odobriti podaljšanja začetnega obdobja napotitve, ki bi se začelo takoj po izteku 24 mesecev. Edini način za rešitev tega primera je, da zadevni ustanovi skleneta dogovor iz člena 16 (glej točko 12). Če tak dogovor ni sprejet, se napotitev konča po 24 mesecih.

14. Kakšno je stališče v zvezi z napotitvami, ki so že bile odobrene in začete v skladu z Uredbo št. 1408/71? Ali se trajanje teh napotitev šteje v 24-mesečno obdobje, ki ga dovoljuje Uredba št. 883/2004?

Uredba št. 883/2004 ne vsebuje nobene izrecne določbe o seštevanju obdobji napotitve, odobrenih po stari in novih uredbah. Vendar pa je bil očiten cilj zakonodajalca omejiti najdaljše mogoče trajanje napotitve na 24 mesecev.

Ko delavec konča obdobje napotitve, ki je skupaj trajalo 24 mesecev, tako v skladu z novima uredbama ni mogoče odobriti novega obdobja napotitve za istega delavca, isto podjetje in isto državo članico (razen z dogovorom iz člena 16).¹³

Naslednji primeri ponazarjajo, kako je treba obravnavati obdobja, ki so bila dokončana v skladu z obema uredbama:

¹² Glej tudi Sklep Upravne komisije A2.

¹³ Glej tudi Sklep Upravne komisije A3.



- a) izdan je bil obrazec za napotitev E 101 za obdobje od 1. maja 2009 do 30. aprila 2010 → v skladu z Uredbo št. 883/2004 je mogoča neprekinjena napotitev do 30. aprila 2011;
- b) izdan je bil obrazec za napotitev E 101 za obdobje od 1. marca 2010 do 28. februarja 2011 → v skladu z Uredbo št. 883/2004 je mogoča neprekinjena napotitev do 28. februarja 2012;
- c) izdana sta bila obrazec za napotitev E 101 za obdobje od 1. maja 2008 do 30. aprila 2009 in obrazec E 102 za obdobje od 1. maja 2009 do 30. aprila 2010 → v skladu z Uredbo št. 883/2004 nadaljnja napotitev ni mogoča, ker je bilo najdaljše obdobje napotitve – 24 mesecev – že dokončano;
- d) izdana sta bila obrazec za napotitev E 101 za obdobje od 1. marca 2009 do 28. februarja 2010 in obrazec E 102 za obdobje od 1. marca 2010 do 28. februarja 2011 → v skladu z Uredbo št. 883/2004 nadaljnje podaljšanje ni mogoče, ker je bilo najdaljše obdobje napotitve – 24 mesecev – že dokončano;
- e) predložena je bila prošnja za napotitev od 1. aprila 2010 do 31. marca 2012. To obdobje je daljše od 12 mesecev in zato ne more biti predmet določb Uredbe št. 1408/71. Zato je treba sprejeti dogovor iz člena 17.

15. Začasna prekinitev ali prekinitev obdobja napotitve

Prekinitev dela med obdobjem napotitve ni razlog, ki bi upravičeval podaljšanje obdobja napotitve za enakovredno obdobje, ne glede na vzrok za prekinitev (dopust, bolezen, usposabljanje v podjetju, ki je delavca napotilo). Zato se bo napotitev končala natančno na dan izteka določenega obdobja, ne glede na število dogodkov, ki so bili razlog za prekinitev dejavnosti, in njihovo trajanje.

Odstopanje od tega načela je kljub temu v posebnih okoliščinah dovoljeno v skladu s Sklepom št. A2, če obdobje napotitve skupaj ne presega 24 mesecev (glej točko 13).

Če je delavec en mesec bolan, obdobja napotitve, katerega trajanje je bilo na začetku omejeno na 24 mesecev, ni mogoče podaljšati na 25 mesecev.

Če je delo prekinjeno za dlje časa, je od zadevnih oseb odvisno, ali se bodo držale prej določenega obdobja napotitve ali pa bodo napotitev prekinile z namenom, da se dogovorijo za novo napotitev iste osebe, pri čemer je treba upoštevati zahtevano vsaj dvomesečno prekinitev, kakor je navedeno v točki 13, ali za napotitev druge osebe, če so izpolnjena ustrezna merila.

16. Priglasitev sprememb, ki se pojavijo med obdobjem napotitve

Napoteni delavec in njegov delodajalec morata organe v državi, iz katere je delavec napoten, obvestiti o vseh spremembah, ki se pojavijo med obdobjem napotitve, še posebno pa:

- če napotitve, za katero je bila predložena vloga, ni bilo ali pa je bila prekinjena pred načrtovanim datumom;
- če je dejavnost prekinjena in ne gre za krajše prekinitve zaradi bolezni, dopustov, usposabljanja itd. (glej točki 13 in 15);



- če je napotenega delavca njegov delodajalec dodelil drugemu podjetju v državi, iz katere je delavec napoten, še posebno pa v primeru združitve ali prenosa podjetja.

Pristojni organ v državi članici, iz katere je delavec napoten, mora, kadar je to ustrezno in na zahtevo, organe v državi zaposlitve obvestiti, če se zgodi kateri od prej navedenih dogodkov.

17. Zagotavljanje informacij in spremljanje skladnosti

Da bi se zagotovila pravilna uporaba pravil o napotitvi, morajo pristojni organi v državi članici, katere zakonodaja se bo še naprej uporabljala za delavce, zagotoviti, da so delodajalcem in napotnim delavcem na voljo ustrezne informacije o pogojih, ki veljajo za napotitev (npr. z informativnimi letaki ali na spletni strani), s katerimi bodo opozorjeni na možnost, da bo pri njih opravljen neposredni nadzor, namenjen preverjanju, ali pogoji, ki so omogočili napotitev, še vedno obstajajo.

Pristojni organi države, iz katere je delavec napoten, in države zaposlitve pri odpravljanju ovir za prosto gibanje delavcev in opravljanje storitev vsak posebej ali v sodelovanju prevzamejo odgovornost za vse pobude, ki so namenjene preverjanju obstoja in trajanja pogojev, ki določajo posebno naravo napotitve (neposredni odnos, znatne dejavnosti, podobna dejavnost, ohranitev sredstev za nadaljnje opravljanje samozaposlitvene dejavnosti v državi stalnega prebivališča itd.).

Postopki, ki jih je treba upoštevati, kadar se pristojni organi ne strinjajo o veljavnosti predpisov o napotitvi ali ustrezni zakonodaji, ki jo je treba uporabiti v določenih primerih, so navedeni v Sklepu Upravne komisije A1.



Del II: Opravljanje dejavnosti v dveh ali več državah članicah¹⁴

1. Kateri sistem socialne varnosti se uporablja za osebe, ki običajno delajo v dveh ali več državah članicah?

Za osebe, ki običajno delajo v dveh ali več državah članicah, obstaja posebno pravilo¹⁵. To pravilo je kot vsa druga pravila za določitev zakonodaje, ki se uporablja, zasnovano tako, da zagotavlja uporabo zakonodaje o socialni varnosti samo ene države članice. Zato uredbi določata, da se za osebo, ki običajno dela v dveh ali več državah članicah, uporablja:

- (i) zakonodaja **države članice stalnega prebivališča**¹⁶, če oseba dela za enega delodajalca¹⁷ v različnih državah članicah in opravlja **znaten del svoje dejavnosti**¹⁸ v državi članici stalnega prebivališča;

Primer:

Oseba X živi v Španiji. Njen delodajalec ima sedež na Portugalskem. X dela dva dneva na teden v Španiji in tri dni na Portugalskem. Ker dela X dva od petih dni v Španiji, opravi tam „znaten del“ svoje dejavnosti. Uporablja se španska zakonodaja.

- (ii) zakonodaja **države članice stalnega prebivališča**, če je oseba zaposlena pri **različnih podjetjih** ali **različnih delodajalcih**, ki imajo registrirane sedeže ali poslovne enote **v različnih državah članicah**;

Primer:

Oseba Y živi na Madžarskem. Ima dva delodajalca, enega na Madžarskem in enega v Romuniji. En dan na teden dela na Madžarskem. Druge štiri dni dela v Romuniji. Ker Y dela za različna delodajalca, ki imata sedež v različnih državah članicah, je pristojna država članica Madžarska kot država članica stalnega prebivališča.

- (iii) zakonodaja **države članice, v kateri je registrirani sedež ali poslovna enota podjetja, pri kateri je zaposlena, če ne opravlja znatnega dela svoje dejavnosti v državi članici stalnega prebivališča**.

Primer:

Oseba Z je zaposlena v podjetju v Grčiji. En dan dela doma v Bolgariji, preostanek pa v Grčiji. Ker en dan na teden pomeni 20 % dejavnosti, Z ne opravlja „znatnega dela“ svoje dejavnosti v Bolgariji. Uporablja se grška zakonodaja.

¹⁴ Člen 13 Uredbe 883/2004.

¹⁵ V nadaljnjem besedilu se bo izraz „država članica“ nanašal tudi na države članice EGP in Švico, takoj ko bo Uredba 883/2004 začela veljati zanje: Uredba 1408/71 se še naprej v celoti uporablja v odnosih med državami članicami EU ter državami EGP in Švico, dokler ne bodo spremenjeni ustrezni sporazumi iz člena 90 Uredbe 883/2004.

¹⁶ Člen 1(j) Uredbe 883/2004 opredeljuje stalno prebivališče kot kraj, v katerem oseba običajno prebiva. Elemente za določitev stalnega prebivališča vključuje člen 11 Uredbe 987/2009.

¹⁷ Ali za različna podjetja ali različne delodajalce, ki imajo registrirane sedeže ali poslovne enote v eni državi članici.

¹⁸ Za opredelitev „znaten del dejavnosti“ glej oddelek 3.



- (iv) Če oseba opravlja svojo dejavnost kot zaposlena oseba v dveh ali več državah članicah v imenu delodajalca, ki ima sedež zunaj ozemlja Evropske unije, in če ta oseba prebiva v državi članici, v kateri ne opravlja znatnega dela svoje dejavnosti, se zanjo uporablja zakonodaja države članice stalnega prebivališča.

Primer:

Oseba P živi v Belgiji. Sedež podjetja njenega delodajalca je v Združenih državah. Oseba P običajno dela pol dneva na teden v Italiji in tri dni na teden v Franciji. En dan na mesec dela tudi v Združenih državah. Za poklicne dejavnosti v Italiji in Franciji se v skladu s členom 14(11) Uredbe 987/2009 uporablja belgijska zakonodaja.

Ta pravila so po značaju podobna pravilom iz člena 14 Uredbe 1408/71, vendar so poenostavljena. Spremenjena pravila zlasti ukinjajo posebne določbe Uredbe 1408/71 v zvezi s potujočim ali letalskim osebjem ter uvajajo pojem „znatni del dejavnosti“.

Ta pravila se zato uporabljajo za veliko delavcev, vključno s samozaposlenimi osebami (glej oddelek 9). Veljajo na primer za letalsko osebje, voznike tovornjakov v mednarodnem prometu, strojevodje, mednarodne kurirje, strokovnjake za informacijsko tehnologijo in druge strokovnjake, ki delajo na primer dva dneva v eni državi članici in tri v drugi.

Če sta stalno prebivališče osebe, ki dela v več kot eni državi članici, in registrirani sedež ali poslovna enota delodajalca zadevne osebe v isti državi članici, se vedno uporablja zakonodaja te države članice. V tem primeru ni treba določiti, ali se znatni del dejavnosti opravlja v državi članici stalnega prebivališča ali ne.

V skladu s členom 11(2) Uredbe 883/2004 se šteje, da osebe, ki prejema denarne dajatve zaradi ali kot posledico svoje dejavnosti zaposlene ali samozaposlene osebe¹⁹, opravljajo navedeno dejavnost. Zato se oseba, ki hkrati prejema kratkoročno dajatev iz ene države članice in opravlja dejavnost v drugi državi članici, obravnava, kot da opravlja dve dejavnosti v dveh različnih državah članicah, in se zanjo uporabljajo pravila iz člena 13. Če dajatev, plačana v državi članici stalnega prebivališča, izhaja iz „znatnega dela“ dejavnosti osebe, se za osebo uporablja zakonodaja države članice stalnega prebivališča.

Vendar so se države članice dogovorile, da za osebe, ki prejema denarno nadomestilo za brezposelnost v državi stalnega prebivališča in hkrati opravljajo poklicno ali gospodarsko dejavnost s krajšim delovnim časom v drugi državi članici, v zvezi s plačilom prispevkov in dodelitvijo dajatev velja izključno zakonodaja prve države²⁰, in priporočile, naj se v skladu s členom 16(1) Uredbe 883/2004 sklenejo sporazumi, ki predvidevajo tako rešitev.

Če oseba hkrati prejema dolgoročno dajatev²¹ iz ene države članice in opravlja dejavnost v drugi državi članici, se to ne šteje za opravljanje dejavnosti v dveh ali več državah članicah, zakonodaja, ki se uporablja, pa se določi v skladu s pravili iz člena 11(3) Uredbe 883/2004.

¹⁹ Kot so na primer denarno nadomestilo za čas bolezni ali brezposelnosti.

²⁰ Za več informacij glej Priporočilo Upravne komisije št. U1 z dne 12. 6. 2009, UL C 106 z dne 24. 4. 2010.

²¹ Dajatev za invalidnost, starostne ali družinske pokojnine, pokojnine, ki se prejema zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni, denarna nadomestila za čas bolezni, ki krijejo zdravljenje za nedoločen čas.



2. Kdaj se lahko šteje, da oseba običajno opravlja dejavnost v dveh ali več državah članicah?²²

Uredbi določata, da oseba, ki „običajno opravlja dejavnost zaposlene osebe v dveh ali več državah članicah“, pomeni osebo, ki:

- (a) ohranja dejavnost v eni državi članici in hkrati opravlja tudi ločeno dejavnost v eni ali več drugih državah članicah, ne glede na trajanje ali značaj te ločene dejavnosti;
- (b) nepretrgano opravlja izmenične dejavnosti, razen postranskih dejavnosti, v dveh ali več državah članicah, ne glede na pogostost ali rednost menjavanja.

Določba je bila sprejeta, da se upoštevajo različni primeri, ki jih je že obravnavalo Sodišče EU. Namen je zajeti vse možne primere več dejavnosti s čezmejnim elementom in razlikovati med dejavnostmi za enega delodajalca in dejavnostmi za dva ali več delodajalcev, ki imajo sedež ali poslovno enoto na ozemlju različnih držav članic.

Prvi primer (točka (a)) vključuje primere, ko se dodatne zaposlitve v različnih državah članicah opravljajo hkrati, ker hkrati velja več pogodb o zaposlitvi. Druga ali dodatna dejavnost se lahko opravlja med plačanim dopustom, ob koncu tedna ali pri skrajšanem delovnem času, istega dne se lahko opravljata dve različni dejavnosti za dva različna delodajalca. Na primer, prodajalec v eni državi članici bi bil še vedno vključen v to določbo, če bi delal ob koncu tedna v drugi državi članici kot zaposleni voznik taksija.

Drugi primer (točka (b)) vključuje osebe s samo eno pogodbo o zaposlitvi, ki običajno opravljajo dejavnosti za delodajalca na ozemljih več kot ene države članice. Pri tem ni pomembno, kako pogosto se dejavnosti izmenjajo. Za preprečitev morebitne zlorabe zakonodaje, ki se uporablja, so postranske dejavnosti izključene. To pomaga preprečiti nepravilno uporabo, na primer, če delodajalec zaposluje osebo samo v eni državi članici, da se zagotovi uporaba zakonodaje druge države članice na podlagi člena 13 Uredbe 883/2004, pa od zadevne osebe zahteva, da kratek čas dela tudi v drugi državi članici. V takih primerih se pri določitvi zakonodaje, ki se uporablja, postranska dejavnost ne upošteva.

Dejavnosti postranskega pomena so dejavnosti, ki so stalne, vendar neznatne v smislu časa in ekonomskega učinka. Kot kazalnik se predlaga, naj se dejavnosti, ki pomenijo manj kot pet odstotkov delavčevega rednega delovnega časa²³ in/ali manj kot pet odstotkov vsega njegovega osebnega dohodka, štejejo za postransko dejavnost. Kazalnik, da gre za postranske dejavnosti, je tudi značaj dejavnosti, kot so dejavnosti podpornega značaja, ki niso samostojne, se izvajajo na daljavo ali v povezavi z glavno dejavnostjo. Oseba, ki opravlja „dejavnosti postranskega pomena“ v eni državi članici in za istega delodajalca dela tudi v drugi državi članici, se ne more šteti za osebo, ki običajno opravlja dejavnost v dveh ali več državah članicah in zato ni zajeta v člen 13(1) Uredbe 883/2004. V takem primeru se oseba **za določitev zakonodaje, ki se uporablja**, obravnava, kot oseba, ki ima dejavnost samo v eni državi članici. Če postranska dejavnost zagotavlja socialno varnost, se prispevki plačujejo državi članici, ki je pristojna za celoten prihodek iz vseh dejavnosti.

²² Člen 14(5) Uredbe 987/2009.

²³ V skladu z Direktivo 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa „delovni čas pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. V tem okviru se stalna pripravljenost, med katero mora biti delavec fizično prisoten na kraju, ki ga določi njegov delodajalec, v celoti šteje za delovni čas, ne glede na dejstvo, da med to pripravljenostjo zadevna oseba poklicne dejavnosti ne izvaja neprekinjeno“.



Izrecno ni naveden primer, ko oseba opravlja več različnih dejavnosti, vendar samo eno ob določenem času in so te dejavnosti očitno samo zelo kratkoročne izmenične dejavnosti, ki se redno opravljajo. Na primer, pevec ima dolgoročno pogodbo v svoji državi članici stalnega prebivališča, med poletno sezono pa ima kratkoročno pogodbo z operno hišo v drugi državi članici. Po poteku kratkoročne pogodbe bo sklenil novo pogodbo z operno hišo v državi članici stalnega prebivališča. Če se ugotovi, da bo običajno opravljal take kratkoročne dejavnosti v tujini in potem zopet dejavnost v državi članici stalnega prebivališča, se taki primeri lahko štejejo tudi kot dejavnost v več kot eni državi članici, zakonodaja, ki se uporablja, pa se določi na podlagi določb člena 13 Uredbe 883/2004 v povezavi s členom 14(10) Uredbe 987/2009.

Za **razlikovanje med več dejavnostmi in napolitvijo** sta odločilna trajanje in značaj dejavnosti v eni ali več državah članicah (ali je dejavnost stalnega, priložnostnega ali začasnega značaja²⁴).

3. Kako je opredeljen znaten del dejavnosti?²⁵

„**Znaten del zaposlitvene dejavnosti**“, ki se izvaja v državi članici, pomeni, da se tam izvaja količinsko obsežnejši del vseh dejavnosti delavca, ki pa ni nujno glavni del teh dejavnosti.

Pri določitvi, ali se znatni del dejavnosti zaposlene osebe izvaja v državi članici, se uporabita naslednji okvirni merili:

- delovni čas²⁶ in/ali
- osebni dohodek.

Če se med splošno oceno ugotovi, da delavec opravlja najmanj 25 % delovnega časa v državi članici stalnega prebivališča in/ali zasluži najmanj 25 % osebnega dohodka v državi članici stalnega prebivališča, je to kazalnik, da delavec znatni del vseh dejavnosti opravlja v navedeni državi članici.

Čeprav je treba upoštevati delovni čas in/ali osebni dohodek, pa ta seznam ni izčrpen, ker se lahko upoštevajo tudi druga merila. Pred določitvijo zakonodaje, ki se uporablja, morajo imenovani nosilci upoštevati vsa ustrezna merila in opraviti splošno oceno okoliščin delavca.

Pri določitvi, katere države članice zakonodaja se uporablja, **je treba** poleg navedenih meril upoštevati tudi predvidene prihodnje okoliščine v naslednjih dvanajstih koledarskih mesecih²⁷. Zanesljivo merilo za prihodnje ravnanje je tudi preteklo ravnanje, zato je smiselno, če ni mogoče odločitve utemeljiti na predvidenih delovnih vzorcih ali razporedih dela, preveriti okoliščine v zadnjih dvanajstih mesecih in ugotovitve uporabiti pri oceni znatnega dela dejavnosti. Če je bilo podjetje ustanovljeno pred kratkim, potem se ocena lahko opravi na podlagi ustreznega krajšega obdobja.

²⁴ Člen 14(7) Uredbe 987/2009.

²⁵ Člen 14(8) Uredbe 987/2009.

²⁶ Glej opombo št. 23.

²⁷ Člen 14(10) Uredbe 987/2009.



Na primer:

Oseba X je svetovalec za informacijsko tehnologijo. Dela v Avstriji in Belgiji za podjetje s sedežem v Belgiji. Živi v Avstriji, kjer opravlja znatni del svoje dejavnosti, tj. najmanj 25 % svojega dela, in/ali od tam dobiva 25 % osebnega dohodka. Ker prebiva v Avstriji in izpolnjuje zahtevo, da se znatni del njegove dejavnosti izvaja v Avstriji, se uporablja zakonodaja navedene države. Glej predhodni oddelek 1 (i). Če pa bi po drugi strani v Avstriji opravljala manj kot 25 % svojega dela (ali tam zaslužila manj kot 25 % osebnega dohodka), bi se uporabljala zakonodaja države članice, v kateri ima podjetje registrirani sedež ali poslovno enoto.

Oseba Y je pravnik. Dela v Avstriji za odvetniško pisarno s poslovno enoto v Avstriji in na Slovaškem za drugo odvetniško pisarno s poslovno enoto na Slovaškem. Živi na Madžarskem. Uporablja se madžarska zakonodaja. Glej predhodni oddelek 1 (ii).

Oseba Z je pravnik. Dela za dve različni odvetniški pisarni, eno v Italiji in eno v Sloveniji, ki je tudi država, v kateri živi. Večino dejavnosti opravlja v Italiji in v svoji državi stalnega prebivališča ne izpolnjuje zahteve za znaten del dejavnosti. Kljub temu se uporablja zakonodaja države stalnega prebivališča, ker je zaposlena pri različnih podjetjih, ki imata poslovni enoti v različnih državah članicah. Glej predhodni oddelek 1 (ii).

Oseba P je pilot. Dela za družbo z registriranim sedežem v Franciji, od koder prejema osebni dohodek. Prebiva v Španiji, vendar tam ne opravlja znatnega dela svoje dejavnosti. Uporablja se francoska zakonodaja. Glej predhodni oddelek 1 (iii).

Oseba T je zaposlena v podjetju, ki ima registrirani sedež na Nizozemskem. Nikoli ni delala na Nizozemskem. Podjetje zagotavlja voznike tovornjakov različnim mednarodnim prevoznim podjetjem. Ta oseba ne dela na Nizozemskem niti na Poljskem, kjer prebiva. Ker ne opravlja nobenega dela dejavnosti v državi članici stalnega prebivališča, se uporablja nizozemska zakonodaja.

4. Znatni del dejavnosti in delavci v mednarodnem prometu

Kot je bilo že navedeno, posebne določbe Uredbe 1408/71, ki se uporabljajo za delavce v mednarodnem prometu, v novi uredbi niso bile prenesene. Zato se za delavce v mednarodnem prometu uporabljajo enaki splošni predpisi kot za osebe, ki delajo v dveh ali več državah članicah. Ta oddelek vodnika je namenjen zagotavljanju pomoči pri obravnavi določenih delovnih ureditev, ki se uporabljajo na področju mednarodnega prometa. Če je iz uvodne ocene očitno, da delavec opravlja znaten del zaposlitve v državi stalnega prebivališča, nosilec ni treba uporabiti posebnih meril iz naslednjih odstavkov.

Pri **oceni „znatnega dela dejavnosti“** za navedeno skupino delavcev je delovni čas najustreznejše merilo, na podlagi katerega se sprejme odločitev. Vendar pa se tudi priznava, da delitev dejavnosti med dve ali več držav članic pri delavcih v prometu morda ni vedno tako preprosta kot pri „običajni“ zaposlitvi. Zato je morda treba podrobneje preveriti delovne ureditve, da se določi zakonodaja, ki se uporablja, v takih primerih, ko je delovni čas v državi članici stalnega prebivališča težko oceniti.



Nekateri delavci v prometu imajo določene delovne vzorce, poti, ki jih morajo prepotovati, in ocenjeni čas potovanja. Oseba, ki skuša določiti zakonodajo, ki se uporablja, mora dokazati (npr. s predložitvijo razporeda dela, potovalnega dnevnika ali drugih informacij) razdelitev dejavnosti med čas, ki se porabi za delo v državi stalnega prebivališča, in čas, ki se porabi za delo v drugih državah članicah.

Če delovni čas, opravljen v državi članici stalnega prebivališča, ni na voljo, ali če iz celotnih okoliščin ni očitno, da se znatni del dejavnosti opravi v državi članici stalnega prebivališča, se lahko namesto delovnega časa uporabi druga metoda, da se določi, ali se znatni del dejavnosti izvaja v državi članici stalnega prebivališča ali ne. V zvezi s tem se priporoča, naj se dejavnost razčleni na različne elemente ali dogodke, obseg dejavnosti, ki se izvaja v državi stalnega prebivališča, pa se določi na podlagi števila elementov, ki se izvajajo tam, kot odstotek skupnega števila dogodkov v določenem obdobju (v skladu z oddelkom 3 je treba pri oceni po možnosti čim bolj upoštevati delovne vzorce v dvanajstmesečnem obdobju).

Pri cestnem prometu bi bil lahko poudarek na nakladanju in razkladanju tovora ter različnih državah, v katerih se to izvaja, kot ponazarja naslednji primer.

Primer 1:

Voznik tovornjaka živi v Nemčiji in je zaposlen pri nizozemskem prevoznem podjetju. Delavec izvaja svoje dejavnosti predvsem na Nizozemskem ter v Belgiji, Nemčiji in Avstriji. V določenem obdobju, npr. v enem tednu (v tem primeru vzemimo teden, da bo preprosteje, lahko pa je katero koli drugo obdobje²⁸), naloži tovornjak petkrat in petkrat razloži. Skupno je to deset elementov (pet natovarjanj in pet raztovarjanj). V zadevnem tednu naloži in razloži enkrat v Nemčiji, v državi stalnega prebivališča. To pomeni dva elementa, ki ustrezata 20 % vseh elementov, kar je kazalnik, da se ne opravi znatni del dejavnosti v državi članici stalnega prebivališča. Zato se uporablja nizozemska zakonodaja, saj je Nizozemska država članica, v kateri ima delodajalec registrirani sedež.

Pri letalskih družbah se namesto števila natovarjanj in raztovarjanj lahko uporabijo število vzletov in pristankov ter njihovi kraji.

Primer 2:

Član letalske posadke živi v Združenem kraljestvu, zaposlen je pri delodajalcu, ki ima registrirani sedež/poslovno enoto na Nizozemskem; delo začne in konča v domači bazi v Amsterdamu, pri čemer pot na delo in domov ni del delovne dejavnosti. V enem dnevu opravi pot Amsterdam – London – Amsterdam – Barcelona – Amsterdam – Rim - Amsterdam. V navedenem dnevu je dvanajst elementov. Šestina dejavnosti (en pristanek in en vzlet) se izvede v Združenem kraljestvu, kar ne pomeni znatnega dela dejavnosti. Zato se uporablja nizozemska zakonodaja, saj je Nizozemska država članica, v kateri ima delodajalec registrirani sedež.

Ker se v tem sektorju lahko uporablja veliko različnih delovnih ureditev, je nemogoče predlagati sistem ocene, ki bi ustrežal vsem

²⁸ Ta časovni okvir se uporablja samo kot primer. Ne prejudicira določitve dvanajstmesečnega obdobja za ta namen. To je obravnavano v oddelku 3.



okolščinam. Pri oceni znatnega dela dejavnosti uredbi posebej predvidevata oceno delovnega časa in osebnega dohodka. Vendar uredbi določata, da se navedena dejavnika uporabita kot kazalnika v okviru splošne ocene okoliščin delavca. Zato lahko imenovani nosilci, pristojni za določitev zakonodaje, ki se uporablja, poleg meril iz uredb in tega vodnika uporabijo tudi druga merila, za katera menijo, da bolje ustrezajo določenim okoliščinam, ki jih obravnavajo.

5. V kakšnem obdobju je treba oceniti znatni del dejavnosti?

Glej 3. točko, Kako je opredeljen znatni del dejavnosti?

6. Kaj je treba storiti, če se spremenijo razporedi dela ali delovni vzorci?

Priznava se, da se delovne ureditve, npr. za delavce v mednarodnem prometu, lahko pogosto spreminjajo. Zato ne bi bilo praktično niti v interesu delavca, da bi se zakonodaja, ki se zanj uporablja, spremenila vsakič, ko bi se spremenil njegov razpored dela. Zato velja, da se naj zakonodaja, ko se enkrat določi, da se uporablja, načeloma in če so informacije, ki sta jih navedla delodajalec ali zadevna oseba, resnične po njuni najboljši vednosti, ne spreminja najmanj naslednjih dvanajst mesecev. To ne vpliva na pravico nosilca, da spremeni svojo odločitev, če meni, da je taka sprememba upravičena.

Cilj je zagotoviti pravno stabilnost in preprečiti tako imenovani „jo-jo“ učinek, zlasti za zelo mobilne delavce, kot so delavci v mednarodnem prometu.

Zato:

- Zakonodaja, ki se uporablja v skladu s členom 13(1) Uredbe 883/2004, se določi in načeloma ne spremeni naslednjih dvanajst koledarskih mesecev.
- Upoštevajo se domnevne prihodnje okoliščine za naslednjih dvanajst koledarskih mesecev.
- Če nič ne kaže na to, da se bodo delovni vzorci v naslednjih dvanajstih mesecih znatno spremenili, imenovani nosilec utemelji splošno oceno na opravljanju del v zadnjih dvanajstih mesecih in na podlagi tega predvidi okoliščine za naslednjih dvanajst mesecev.
- Če pa zadevna oseba meni, da so se ali se bodo okoliščine v zvezi z njenim delovnim vzorcem znatno spremenile, lahko ona ali njen delodajalec zaprosi pred potekom dvanajstmesečnega obdobja za ponovno presojo zakonodaje, ki se uporablja.
- Če ni na voljo podatkov o opravljanju dela v preteklosti ali če delovno razmerje traja manj kot dvanajst mesecev, je edina možnost, da se uporabijo podatki, ki so že na voljo, in da se zadevne osebe zaprosijo, naj predložijo vse ustrezne informacije. V praksi bi to pomenilo uporabo delovnih vzorcev, ugotovljenih od začetka delovnega razmerja, ali domnevno delovno dejavnost za naslednjih dvanajst mesecev.

Treba je poudariti, da se ureditve, opisane v tem oddelku, nanašajo samo na delovni vzorec delavca. Če se v dvanajstih mesecih po sprejetju odločitve o zakonodaji, ki se uporablja, okoliščine delavca kakor koli pomembno spremenijo, npr. če se spremeni zaposlitev ali stalno prebivališče, morata delavec in/ali njegov delodajalec o tem obvestiti imenovanega nosilca, da se lahko ponovno prouči vprašanje zakonodaje, ki se uporablja.



Kot je bilo že navedeno, je vedno imenovani nosilec tisti, ki pregleda odločitve o zakonodaji, ki se uporablja, če meni, da je tak pregled upravičen. Če informacije, predložene na začetku postopka določitve zakonodaje, ki se uporablja, niso bile namerno nepravilne, potem bi morale vse spremembe, ki so rezultat takega pregleda, veljati od tekočega datuma.

7. Določitev registriranega sedeža ali poslovne enote

Če oseba, ki dela v več kot eni državi članici, ne opravlja znatnega dela dejavnosti v državi članici stalnega prebivališča, se uporablja zakonodaja države članice, v kateri ima registrirani sedež ali poslovno enoto delodajalec ali podjetje, pri katerem je zaposlena.

Izraz „**registrirani sedež ali poslovna enota**“ v Uredbi 883/2004 ni opredeljen, sodna praksa Sodišča Evropske unije in drugi predpisi EU pa vsebujejo obilo smernic kot pomoč nosilcem odločanja pri določitvi kraja poslovne enote podjetja, v katerem je zaposlena oseba.

Načeloma se „slamnato poslovanje“ („brass plate“), pri katerem je socialno zavarovanje zaposlenih povezano s popolnoma administrativnim podjetjem, pri čemer se pristojnosti za odločanje dejansko ne prenesejo, ne sme šteti, da izpolnjuje merilo na tem področju. Naslednje smernice so bile oblikovane kot pomoč nosilcem pri presoji vlog, če menijo, da imajo morda opravek s „slamnatim“ podjetjem.

V primeru, ki se nanaša na davčno področje (*Planzer Luxembourg Sarl C-73/06*), je Sodišče odločilo, da izraz „sedež gospodarske dejavnosti“ pomeni kraj, kjer se sprejemajo bistvene odločitve glede splošnega vodenja te družbe in kjer se izvajajo naloge njene glavne uprave. Sodišče je to pojasnilo v naslednjem smislu:

„Pri določitvi kraja sedeža gospodarske dejavnosti družbe je treba upoštevati mnogo dejavnikov, in sicer najprej statutarni sedež, kraj glavne uprave, kraj sestanka vodilnih v družbi in kraj, kjer se sprejema splošna politika te družbe, ki je po navadi enak. Preostala dejstva, kot je prebivališče glavnih vodilnih, kraj sklicevanja skupščin ter shranjevanja upravnih in računovodskih dokumentov in glavni potek finančnih dejavnosti, med drugim bančnih, se tudi lahko upoštevajo.“²⁹

Izraz „registrirani sedež ali poslovna enota“ se lahko razlikuje med sektorji in se prilagodi področju, na katerem se uporablja, na primer pri opravljanju zračnih prevozov³⁰ ali v cestnem prometu³¹.

Glede na navedeno je jasno, da je treba za registrirani sedež ali poslovno enoto podjetja izpolnjevati nekatere pogoje. Predlaga se, da nosilec v kraju stalnega prebivališča prouči naslednja merila na podlagi razpoložljivih informacij ali v tesnem sodelovanju z nosilcem v državi članici, v kateri ima delodajalec registrirani sedež ali poslovno enoto:

²⁹ Primer C-73/06, *Planzer Luxembourg*, [2007] Rec.str. I-5655, odstavek 61.

³⁰ Pri letalskih prevoznikih je „sedež podjetja“ v Uredbi 1008/2008 opredeljen kot „glavna uprava ali registrirani sedež letalskega prevoznika Skupnosti v državi članici, v kateri se izvaja glavne finančne naloge in operativni nadzor letalskega prevoznika Skupnosti, vključno z upravljanjem stalne plovnosti“.

³¹ Pri cestnem prometu Uredba 1071/2009 (začetek veljavnosti 4. decembra 2011) med drugim zahteva, da „imajo podjetja, ki opravljajo dejavnost cestnega prevoznika, dejanski in stalni sedež v eni od držav članic.“ Za to morajo imeti prostore, v katerih hranijo svojo temeljno poslovno dokumentacijo, zlasti vse računovodske dokumente, kadrovske dokumentacije, dokumentacijo s podatki o času vožnje in počitka ter kateri koli drug dokument, do katerega mora imeti dostop pristojni organ, da preveri izpolnjevanje pogojev iz Uredbe 1071/2009.



- kraj, v katerem ima podjetje registrirani sedež in upravo;
- kdaj je bilo podjetje ustanovljeno v državi članici;
- število upravnega osebja, ki dela v zadevni pisarni;
- kraj, v katerem se sklone večina pogodb s strankami;
- pisarna, ki določa politiko podjetja in odloča o poslovnih zadevah;
- kraj, kjer se izvajajo glavne finančne naloge, vključno z bančnimi;
- kraj, ki je v skladu z zakonodajo EU določen kot kraj, odgovoren za upravljanje in vodenje evidenc v zvezi z regulativnimi zahtevami določene dejavnosti, v kateri podjetje deluje;
- kraj, kjer se delavci zaposlijo.

Če nosilci po preučitvi navedenih meril še vedno ne morejo izključiti možnosti, da je registrirani sedež „slamnato“ podjetje, se mora za zadevno osebo uporabljati zakonodaja države članice, v kateri je poslovna enota, s katero ima ta oseba najtesnejše stike pri izvajanju zaposlitvene dejavnosti. Ta poslovna enota se za namene uredb šteje za registrirani sedež ali poslovno enoto, kjer je zaposlena zadevna oseba.

Pri tej določitvi je treba paziti, da ta poslovna enota dejansko zaposluje zadevno osebo in da obstaja neposreden odnos z osebo v smislu točke 4 Dela I tega vodnika.

8. Katere postopke mora upoštevati oseba, ki dela v dveh ali več državah članicah?

Oseba, ki običajno dela v dveh ali več državah članicah, mora o svojih okoliščinah obvestiti imenovanega nosilca države članice, v kateri ima stalno prebivališče³². Nosilec v drugi državi članici, ki prejme obvestilo pomotoma, mora tako obvestilo takoj poslati imenovanemu nosilcu v državi članici, v kateri ima oseba stalno prebivališče. Če imajo nosilci v dveh ali več državah članicah različno stališče glede stalnega prebivališča zadevne osebe, je to treba rešiti najprej med nosilci po ustreznem postopku in z dokumenti SED³³ za določitev države članice stalnega prebivališča.

Imenovani nosilec v **državi članici stalnega prebivališča** mora ob upoštevanju postopkov iz tega vodnika določiti, katere države članice zakonodaja se uporablja. Taka odločitev se mora sprejeti takoj in je najprej začasna. Nosilec v kraju stalnega prebivališča mora nato o svoji odločitvi prek ustreznih dokumentov SED obvestiti imenovane nosilce v vseh državah članicah, v katerih se izvaja dejavnost, in v katerih je registrirani sedež ali poslovna nota delodajalca. Odločitev o zakonodaji, ki se uporablja, postane dokončna, če ji v dveh mesecih potem, ko so bili o njej obveščeni imenovani nosilci, ne oporeka imenovani nosilec države članice stalnega prebivališča.

Če so zadevne države članice že določile zakonodajo, ki se uporablja, na podlagi člena 16(4) Uredbe 987/2009, se dokončna odločitev lahko sprejme takoj. V takem primeru se zahteva za izdajo začasnih odločbe ne uporablja.

Pristojni nosilec države članice, katere zakonodaja se določi, da se uporablja, o tem takoj obvesti zadevno osebo. Nosilec lahko uporabi pismo ali PD A1 (potrdilo o zakonodaji, ki se uporablja³⁴). Če pristojni nosilec izda PD A1 za obvestilo osebe o zakonodaji, ki se uporablja, je ta lahko začasen ali dokončen. Če nosilec izda PD A1,

³² Seznam ustanov socialne varnosti v državah članicah je na voljo na naslovu http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/

³³ SED = strukturiran elektronski dokument. Glej člen 4 Uredbe 987/2009.

³⁴ Glej člen 19(2) Uredbe 987/2009.



da v njem navede, da je odločitev začasna, mora zadevni osebi izdati nov PD A1, ko odločitev postane dokončna.

Nosilec se lahko tudi odloči, da za obvestilo zadevne osebe takoj izda dokončni PD A1. Če pa se pristojnost navedene države članice izpodbija in se končna pristojnost razlikuje od prvotne, kot jo določi imenovani nosilec države članice stalnega prebivališča, je treba PD A1 takoj preklicati in nadomestiti s PD A1, ki ga izda država članica, ki je na koncu določena kot pristojna. Več informacij o PD A1 je na voljo v Smernicah o uporabi prenosnih dokumentov („*Guidelines on the use of the Portable Documents*“)³⁵.

Za osebo, ki običajno dela v dveh ali več državah članicah in ne obvesti imenovanega nosilca države članice, v kateri ima stalno prebivališče, o svojih okoliščinah, se prav tako uporabljajo postopki iz člena 16 Uredbe 987/2009, takoj ko je nosilec v državi članici stalnega prebivališča obveščen o okoliščinah osebe.

9. Kaj pa samozaposlene osebe, ki so običajno samozaposlene v dveh ali več državah članicah?

Za osebe, ki so običajno zaposlene v dveh ali več državah članicah, obstaja posebno pravilo, ki določa, da se za osebo, ki je običajno samozaposlena v dveh ali več državah članicah, uporablja:

- zakonodaja države članice stalnega prebivališča, če opravlja znatni del svoje dejavnosti v navedeni državi članici;
- zakonodaja države članice, v kateri je središče interesa njene dejavnosti, če ne prebiva v eni od držav članic, v katerih opravlja znaten del svoje dejavnosti.

Merila za določitev znatnega dela dejavnosti in središča interesa zadevne osebe so opisana v oddelkih 11 in 13.

10. Kdaj se oseba lahko šteje, da običajno opravlja dejavnost kot samozaposlena oseba v dveh ali več državah članicah?

Oseba, ki „običajno opravlja dejavnost samozaposlene osebe v dveh ali več državah članicah“, pomeni zlasti osebo, ki hkrati ali izmenično opravlja eno ali več ločenih dejavnosti samozaposlene osebe na ozemljih dveh ali več držav članic. Značaj dejavnosti pri tej določitvi ni pomemben. Vendar se postranske in pomožne dejavnosti, ki so nepomembne v smislu časa in ekonomskega učinka, pri določitvi zakonodaje, ki se uporablja, na podlagi naslova II Uredbe 883/2004 ne upoštevajo. Take dejavnosti ostanejo pomembne za uporabo nacionalne zakonodaje o socialni varnosti; če postranska dejavnost zagotavlja socialno varnost, se prispevki plačujejo v državi, ki je pristojna za celoten prihodek iz vseh dejavnosti.

Treba je razločevati med začasnimi napotitvami iz člena 12(2) Uredbe 883/2004 in določbami, ki se nanašajo na osebe, ki opravljajo dejavnost v dveh ali več državah članicah. V prvem primeru oseba opravlja dejavnost v drugi državi članici določen čas. V drugem primeru so dejavnosti v različnih državah članicah običajen sestavni del načina izvajanja dejavnosti samozaposlene osebe.

³⁵ Glej <http://ec.europa.eu/social/>



11. Kako je opredeljen znaten del samozaposlitvene dejavnosti?

„Znaten del samozaposlitvene dejavnosti“, ki se izvaja v državi članici stalnega prebivališča, pomeni, da se tam izvaja količinsko obsežnejši del vseh dejavnosti samozaposlene osebe, ki pa ni nujno glavni del teh dejavnosti.

Pri določitvi, ali se znaten del dejavnosti samozaposlene osebe izvaja v državi članici, **je treba** upoštevati:

- promet,
- delovni čas;
- število opravljenih storitev in/ali
- prihodke od dela.

Če se med splošno oceno ugotovi, da je izpolnjenih najmanj 25 % navedenih meril, je to kazalnik, da se znaten del vseh dejavnosti zadevne osebe izvaja v državi članici stalnega prebivališča.

Čeprav je treba upoštevati navedena merila, pa ta seznam ni izčrpen, ker se lahko upoštevajo tudi druga merila.

Primer:

Zidar X opravlja dejavnosti kot samozaposlena oseba na Madžarskem, kjer ima tudi stalno prebivališče. Občasno ob koncu tedna opravlja storitve tudi kot samozaposlena oseba za kmetijsko podjetje v Avstriji. Zidar X dela pet dni na teden na Madžarskem in največ dva dneva na teden v Avstriji. Oseba X torej opravlja znaten del svojih dejavnosti na Madžarskem, zato se uporablja madžarska zakonodaja.

12. Katere postopke je treba upoštevati pri samozaposleni osebi, ki dela v dveh ali več državah članicah?

Postopki, ki se morajo upoštevati pri določitvi zakonodaje, ki se uporablja za samozaposleno osebo, ki dela v dveh ali več državah članicah, so enaki, kot postopki, ki se uporabljajo za zaposleno osebo v skladu s predhodnim oddelkom 8. Samozaposlena oseba mora v svojem imenu vzpostaviti stik z nosilcem v državi članici stalnega prebivališča.

13. Katera merila se uporabijo pri določitvi kraja središča interesa dejavnosti?

Če oseba nima stalnega prebivališča v eni od držav članic, v katerih opravlja znaten del svoje dejavnosti, se zanjo uporablja zakonodaja države članice, v kateri je središče interesa njenih dejavnosti.

Pri določitvi središča interesa dejavnosti se upoštevajo vsi vidiki poklicnih dejavnosti zadevne osebe, zlasti pa **naslednja merila**:

- kraj, v katerem so natanko opredeljeni in stalni prostori, od koder zadevna oseba opravlja svojo dejavnost;
- običajni značaj ali trajanje izvajanja dejavnosti;
- število opravljenih storitev in
- namen zadevne osebe, kot je razviden iz vseh okoliščin.



Pri določitvi katere države članice zakonodaja se uporablja, je treba poleg navedenih meril upoštevati tudi domnevne prihodnje okoliščine v naslednjih dvanajstih koledarskih mesecih. Lahko se upošteva tudi ravnanje v preteklosti, če zagotavlja dovolj zanesljivo sliko o dejavnosti samozaposlene osebe.

Na primer:

Oseba XY je samozaposlena. Znatno del svojih dejavnosti opravlja v Avstriji, kot samozaposlena oseba pa dela tudi na Slovaškem. Stalno prebivališče ima v Avstriji. Uporablja se avstrijska zakonodaja, ker opravlja znatno del svojih dejavnosti v navedeni državi članici in ima tam tudi stalno prebivališče.

Oseba YZ je samozaposlena. Del svoje dejavnosti opravlja v Belgiji, del pa na Nizozemskem. Živi v Nemčiji. Nima stalnih prostorov. Vendar pa dela večinoma na Nizozemskem, kjer zasluži tudi večino svojega dohodka. Svoje podjetje namerava razvijati na Nizozemskem in je sredi postopka pridobitve stalnih prostorov. Za osebo YZ se uporablja nizozemska zakonodaja, ker ne prebiva v nobeni od držav članic, v katerih dela, na Nizozemskem pa namerava imeti središče interesa svoje dejavnosti, kar je očitno iz okoliščine, vključno z njenimi načrti za prihodnost,

14. Kakšen je položaj osebe, ki je zaposlena in samozaposlena v različnih državah članicah?

Za osebo, ki običajno opravlja dejavnost zaposlene osebe in dejavnost samozaposlene osebe v različnih državah članicah, se uporablja zakonodaja države članice, v kateri opravlja dejavnost zaposlene osebe. Če poleg dejavnosti samozaposlene osebe opravlja tudi dejavnost zaposlene osebe v več kot eni državi članici, se uporabijo merila člena 13(1) Uredbe 883/2004 iz oddelka 1.

15. Ali obstajajo posebni dogovori za osebo, ki dela v več kot eni državi članici in je bila zakonodaja, ki se zanjo uporablja, že določena v skladu z Uredbo 1408/71?

Člen 87(8) Uredbe 883/2004 določa, da če zaradi uvedbe nove uredbe za osebo velja zakonodaja države članice, ki ni določena v skladu z Uredbo (EGS) št. 1408/71, se prvotna določitev uporablja še naprej, dokler ostane položaj nespremenjen.

Prvi pogoj za uporabo člena 87(8) je, da se zaradi začetka veljavnosti Uredbe 883/2004 za osebo uporablja zakonodaja države članice, ki ni bila že določena v skladu z naslovom II Uredbe 1408/71³⁶.

Drugi pogoj člena 87(8) je, da ostanejo zadevne okoliščine nespremenjene.

Namen te določbe je preprečiti številne spremembe zakonodaje, ki se uporablja, pri prehodu na novo uredbo in omogočiti „mehki pristanek“ zadevni osebi v zvezi z zakonodajo, ki se zanjo uporablja, če sta zakonodaja, ki se uporablja (pristojna država članica) v skladu z Uredbo 1408/71, in zakonodaja, ki se uporablja v skladu z Uredbo 883/2004, različni.

³⁶ Upravna komisija je določila, da se člen 87(8) Uredbe 883/2004 uporablja tudi za čolnarje na Renu, za katere se je prvotno določila zakonodaja v skladu s členom 7(2) Uredbe 1408/71.



Razprava v Upravni komisiji je pokazala, da je treba sprejeti preprosta pravila, ki jih morajo vsi imenovani nosilci skladno uporabljati, da bodo uporabljena merila razumljena kot poštena, učinkovita in pregledna.

Imenovani nosilec pristojne države članice na podlagi Uredbe 1408/71 zadevni osebi izda potrdilo, v katerem navede, da se zanjo uporablja njegova zakonodaja (člen 12a Uredbe 574/72). Imenovani nosilec pristojne države članice v skladu z Uredbo 883/2004 tudi obvesti zadevno osebo in na zahtevo potrdi zakonodajo, ki se uporablja (člena 16(5) in 19(2) Uredbe 987/2009). Ker je nazadnje določena pristojna država članica v skladu z Uredbo 1408/71, ki je izdala potrdilo o zakonodaji, ki se uporablja, najustreznejša za preveritev, ali so po začetku veljavnosti Uredbe 883/2004 okoliščine ostale nespremenjene, **je bilo določeno, da:**

- po potrebi pristojna država članica, ki je bila nazadnje določena v skladu z Uredbo 1408/71 in je izdala potrdilo o zakonodaji, ki se uporablja (obrazec E101), presodi, ali so ustrezne okoliščine ostale nespremenjene in zagotovi novo potrdilo o zakonodaji, ki se uporablja, če se okoliščine niso spremenile (prenosljivi dokument A1).

Sprememba ustreznih okoliščin se nanaša na dejanske okoliščine zadevne osebe, ki so bile odločilne za zadnjo določitev zakonodaje, ki se uporablja, v skladu z Uredbo 1408/71. **Zato:**

- Sprememba „ustreznih okoliščin“ iz člena 87(8) Uredbe 883/2004 pomeni, da se je po začetku veljavnosti Uredbe 883/2004 spremenilo eno od odločilnih meril/elementov za določitev zakonodaje, ki se uporablja v skladu z naslovom II Uredbe 1408/71, in se bo zaradi te spremembe za zadevno osebo uporabljala zakonodaja države članice, ki ni bila nazadnje določena v skladu z naslovom II Uredbe 1408/71. Praviloma je nova zaposlitev v smislu zamenjave delodajalca, prenehanje ene od zaposlitev ali čezmejna sprememba stalnega prebivališča sprememba ustreznih okoliščin. Če imajo zadevni nosilci različna stališča, si morajo prizadevati za skupno rešitev.
- Potek veljavnosti potrdila o zakonodaji, ki se uporablja (obrazec E101, prenosljivi dokument A1), se ne šteje za spremembo „ustreznih okoliščin“.
- Oseba, ki želi, da se zanjo uporablja zakonodaja države članice, ki bi se uporabljala v skladu z Uredbo 883/2004, mora predložiti zahtevek v skladu s členom 87(8) navedene uredbe imenovanemu nosilcu v navedeni državi članici ali imenovanemu nosilcu države članice stalnega prebivališča, če opravlja dejavnost v dveh ali več državah članicah.

Primer:

Zadevna oseba je 1. 1. 2010 začela opravljati zaposleno dejavnost za samo enega delodajalca v Franciji, kjer ima stalno prebivališče, in v Španiji, kjer ima delodajalec sedež. **V Franciji** se izvaja samo 15 % dejavnosti. Francija je pristojna država članica samo v skladu s členom 14(2)(b)(i) Uredbe 1408/71, ne pa tudi v skladu s členom 13(1)(a) Uredbe 883/2004. To pomeni, da se člen 87(8) ne uporablja in je oseba po začetku veljavnosti Uredbe 883/2004 še naprej



vkjučena v francosko zakonodajo, razen če se ne odloči za špansko zakonodajo na podlagi člena 87(8) Uredbe 883/2004.

V zvezi z uporabo uredb 883/2004 in 987/2009 na podlagi člena 90 Uredbe 883/2004 je treba poudariti, da se v primerih, ki vključujejo odnos s Švico ali državami EGP ali dejavnosti, ki se ne glede na njihov delež izvajajo v Švici ali EGP, v celoti uporablja Uredba 1408/71, dokler ne bodo spremenjeni ustrezni sporazumi v smislu Uredbe 883/2004.

16. Kdaj se bo začela uporabljati zakonodaja, ki se uporablja, za osebo, za katero se uporabljajo prehodne ureditve in ki zaprosi za ponovno oceno na podlagi Uredbe 883/2004?

Kot je bilo že navedeno, lahko oseba, za katero je bila določena zakonodaja, ki se zanjo uporablja v skladu z Uredbo 1408/71, zaprosi, da se zanjo uporablja zakonodaja v skladu z Uredbo 883/2004. Če je zadevna oseba vložila zahtevek do 31. julija 2010, bi morala začeti veljati sprememba zakonodaje, ki se uporablja, 1. maja 2010, t.j. na dan, ko sta se začeli uporabljati novi uredbi. Če je vloga prispela po 31. juliju 2010, t.j. več kot tri mesece po začetku veljavnosti novih uredb, vse sprejete odločbe začnejo veljati prvi dan meseca, ki sledi mesecu, v katerem je bil vložen zahtevek.

